

НАУКА – ВИРОБНИЦТВУ, 2016

Але все більшої популярності набуває придбання косметичних засобів через мережу інтернет. Лідером серед інтернет-сайтів з продажу косметики є «MakeUp» – найбільший і найпопулярніший інтернет-магазин косметики та парфумерії в Україні.

Сьогодні український парфумерно-косметичний ринок переживає стадію розвитку, про що свідчать прагнення фірм, що працюють на ньому, завойовувати нові ніші. Дешева продукція, що наситила ринок, повільно витискується більш дорогими товарами. Особливого успіху на українському ринку досягають закордонні фірми. Той факт, що великі імпортери збільшили за рік обсяги продажу своєї продукції в середньому у 1,5 раза, говорить про значну ємність вітчизняного ринку – місця на ньому поки що вистачає всім. Господарями почувають себе оператори, що реалізують імпортовану парфумерію і косметичку, яка вигідно відрізняється від вітчизняної продукції широтою асортименту, ефективним зовнішнім оформленням, розвинутою рекламою, і насамперед це такі компанії, як «Avon» та «L'Oreal». І поки в Україні більшість із 120 існуючих компаній з виробництва парфумерно-косметичних засобів спеціалізуються на одній групі або одному виді товарів – імпортовані світові бренди розвиваються і захоплюють значну частину нашого ринку.

Отже, у цілому український ринок парфумерно-косметичних товарів є одним з найбільш містких і перспективних серед інших непродовольчих товарів. Нові науково-дослідницькі заходи, освоєння нових технологій, художнє оформлення, рекламні заходи, сучасний підхід до товарної інформації та інші дослідження сприятимуть відродженню вітчизняної парфумерно-косметичної промисловості, підвищення попиту на вітчизняний товар. На сучасному етапі для вітчизняних виробників головні завдання складаються з покращення якості і розширення асортименту продукції, підвищення її конкурентоспроможності.

Список літератури

1. Журнал «Форбс». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://u-f.ru/Article/u1/2014/01/28/668905>
2. Історія розвитку ТМ «Avon» на ринку косметики та парфумерії. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://avon-kirovograd.ucoz.ua/index/0-2>
3. Офіційний сайт косметики ТМ «Avon» (каталог). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukraine-avon.com/?yclid=1510308351037409706>
4. Офіційний сайт косметики та парфумерії ТМ «L'Oreal». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://loreal-paris.ua/ru>
5. Український ринок косметики та парфумерії найбільш ненасичений. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ubr.ua/business-practice/own-business/ukrainskii-rynok-kosmetiki-i-parfumerii-samyi-nenasysshennyi-260694>

УДК: 331.103.32

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ**Я. Е. Бондалер, ст. гр. УП-13¹³***Кіровоградський національний технічний університет*

Характерною особливістю сучасного виробництва за кордоном можна вважати перехід до різноманітних колективних форм організації праці, включаючи спільне виконання окремих завдань (контроль якості, обслуговування робочих місць, навчання).

Серед різних форм групової діяльності, спрямованої на підвищення ефективності виробництва та вдосконалення трудових відносин можна назвати «гуртки якості». Їх можна вважати неформальною організацією управління виробництвом, що співіснує паралельно з

¹³ Науковий керівник – Н. М. Глевацька, к.е.н., доцент Кіровоградського національного технічного університету

традиційною ієрархічною системою. В Японії функціонує понад один мільйон «гуртків якості», які об'єднують майже 11 мільйонів працівників.

Не менш цікавим є застосування працівників в управлінні виробництвом. Даний метод застосовується в Німеччині. Його суть полягає в спільній участі працівників на нарадах з вищим керівництвом, існування системи «робітник–директор» та створення виробничих рад, які повністю складаються з робітників. Тобто відбувається рівноправна взаємодія вищого керівництва з виробничим персоналом.

Виробнича ефективність є взаємозалежною зі здоров'ям робітників. Саме тому на багатьох зарубіжних підприємствах важливу роль відводять фізичному та психічному здоров'ю працівників. Головними методами покращення самопочуття є кімнати відпочинку, аеробіки, перевірки працівників на стреси, контроль за вагою, рекомендації лікарів–дієтологів, боротьба з палінням та зловживання спиртними напоями.

Усі методи мають подвійний позитивний ефект: покращення самопочуття та підвищення ефективності. Деякі німецькі підприємства поєднали цей метод з мотивацією працівників: будь-які негативні звички, такі як паління, зловживання спиртними напоями та навіть зайва вага, впливають на заробітну плату. У працівників в рази підвищується мотивація, особливо якщо це подати у вигляді гри.

В організації праці вітчизняних та іноземних підприємств використання часу теж відрізняється. До нововведень насамперед відносять: рухомий графік робочого часу, трьох та чотирьохденний робочий тиждень (при збереженні 40 робочих годин), а також застосування неповного робочого тижня.

Одне з поширених нововведень одержало назву флоркс-тайм – можливість вибору виконавцями на свій розсуд часу початку й закінчення робочого дня. Його підготовка є нелегкою, насамперед, в плані психології працівників. Проте, якщо це вдається зробити, воно сприяє суттєвій віддачі: покращується соціально-психологічний мікроклімат, скорочуються невиходи на роботу з поважних причин, знижуються витрати на оплату, підвищується задоволеність роботою та індивідуальна продуктивність праці. Про це свідчить досвід Австрії, Швейцарії, Франції, Італії, США. У Німеччині цією системою охоплено близько 1 млн. працюючих.

З недавніх часів новинкою стало не тільки гнучке використання часу, а й відмова від офісних приміщень. Власний дім стає робочим місцем. Головне це наявність комп'ютера. Це нове віяння роботи, яке повністю змінює старе уявлення про організацію праці. Найбільшою популярністю це користується в США, де вже більше ста тисяч чоловік таким чином працюють.

Важливість мотивації в організації праці є великою. Застосування матеріального заохочення вже доповнюються іншими теоріями і методами для синергічного ефекту. Тепер у багатьох країнах значна увага приділяється різним формам колективної мотивації поведінки працівників, відбувається створення «синтетичної моделі» організації праці, що створюватиме максимальні можливості для зростання ефективності. Насамперед, це стосується нематеріального стимулювання, зв'язку з розвитком підприємства, створення кооперативної власності працівників, що зараз популяризують в США.

Згідно з прикладом країн Скандинавії, в компаніях із циклічною структурою персонал (колектив або команда) створюється на час виконання якогось завдання. Топ-менеджер задає лише напрям роботи, ставить завдання, не забуваючи про головне – створення сприятливих умов. Така організація тримається на трьох «р» – people, purpose & process (люди, мета і процес). А ось класична вертикальна структура побудована на трьох «s» – structure, system & strategy. У Швеції витрати на оплату праці завжди були високими. Робота з невмотивованим персоналом обходиться фірмі досить дорого. Соціальний пакет забезпечує шведові 80 % оплати за бюлетенем. Правда, без потреби шведи лікарняний лист брати не будуть – місцеві підприємці роблять все можливе, щоб підвищити вмотивованість співробітників до праці. Фахівці стверджують, що сьогодні в багатьох шведських фірмах в ієрархії корпоративних цінностей лідирує саме командний дух. Для співробітника такі цінності, як дружба,

партнерство і колектив мають першорядне значення. На другому місці – цікава робота, на третьому – усвідомлення того, що співробітник сам піклується про якісне виконання завдання. Розмір окладу стоїть на сьомому місці. Сьогодні багато компаній Швеції дозволяють персоналу працювати вдома. Нікого вже не дивує робочий процес за гнучким графіком: якщо компетентна група вважає за можливе надати таке право члену команди, то керівництво не буде заперечувати, тому що за результати роботи відповідає весь колектив

Не меншу увагу приділяють за кордоном питанням нормування праці та її оплати. Сьогодні стало набувати популярності мікроелементне нормування. Враховується найменша дія, що дає змогу визначити найбільш ймовірний час виконання дії та відмовитися від секундміра при визначенні часу виробництва, оскільки це вже враховується в мікроелементі. На цей час використовується більше двохсот систем мікроелементного нормування.

Існують певні протиріччя між німецькими та американськими підприємцями. Американці вказують на важливість виконання однієї дії однією особою. Натомість німецькі підприємства застосовують колективізм, робочі групи, де немає окремого винного, а винен колектив. Цей метод праці є більш ефективним за рахунок застосування підвищеної мотивації та контролю за іншими.

Особливістю сучасних систем оплати праці на Заході є значне поширення системи заохочення за впровадження різноманітних нововведень. Більшість західноєвропейських фірм формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, але їх розмір залежить від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки у загальному обсязі виробництва.

На Заході відбувається перехід оплати праці до більш індивідуального характеру. Стала популярна система грейдингу, яка призначена для побудови механізму стимулювання і базується на оцінюванні складності праці для різних посад.

За допомогою грейдингу забезпечується співставлення внутрішньої значимості посади для підприємства з їх значимістю на ринку. Дана технологія здійснює не тільки розподіл посад за значимістю для підприємства, встановлення грейдів та їх тарифікацію, але й регулювання меж грейдів і тарифів відповідно до ринкового рівня оплати праці.

Варто зазначити, що управління організацією праці з її аспектами на зарубіжних підприємствах повинно проводитись системно. Будь-яке виокремлення лише деяких компонентів призведе до недостатнього ефекту. Лише системний та комплексний підходи дозволять побудувати чітку організацію праці. Її ефективність високо зростає, особливо якщо привнести дані методи на вітчизняні підприємства.

Отже, існують значні відмінності та різні нововведення підприємств зарубіжних країн в організації праці. В даній різноманітності виокремлюються схожі риси: колективізм, покращення умов праці для персоналу підприємств. Колективістські форми проявляються в організації виробництва («гурти якості»), в мотивації, в спільній участі в управлінні робітників та вищого керівництва.

Відбувається покращення умов праці для персоналу, насамперед, в покращенні фізичного та психічного здоров'я, використання гнучкого графіку роботи (флекс-тайм). Відбувається зміна нормування та оплати праці за рахунок системи грейдингу та мікроелементного нормування. Вітчизняні підприємства повинні перейняти дані методи організації праці та системно їх використовувати.

Список літератури

1. Гриньова В.М., Салун М.М. Організація виробництва: Підручник. – К.: Знання, 2009. – 582 с.
2. Нечаюк Л.І., Телеш Н.О. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент. Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 348 с.
3. Козар К.В. Удосконалення системи оплати праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах функціонування малого та середнього бізнесу // Технології та дизайн – 2013. – №1(6). – с.1–6.